Niveau(x) d'enseignement: 9 Numéro EDUQ : 8570882
Centre d'intérêt: 917

Roy, Fernand.

Un projet de formation en support à la création ou l'expansion d'entreprises sur le territoire Vallée de la Matapédia / [élaboré pour le Service de l'éducation aux adultes de la Commission scolaire Vallée de la Matapédia et le Service de l'éducation aux adultes du Cégep de Rimouski ; par Fernand Roy, Laval Morin, Alcide Daignault. -- [Amqui] : La Commission ; Rimouski : Le Collège, 1982.
73 f. : graph. ; 28 cm.

Notes bibliogr. au bas des p.

Descripteur(s): *Elaboration de projets *Entreprise *Formation professionnelle *Programme de formation *Développement régional *Education des adultes *Secondaire (Niveau) *Collégial (Niveau)

Le document présente, à l'état de projet, un programme de formation dont les objectifs seraient: 1. de permettre à des citoyens qui veulent créer une entreprise dans la Vallée de la Matapédia de recevoir l'instrumentation nécessaire à sa gestion; 2. d'offrir à ceux qui veulent relancer une entreprise les connaissances qui leur permettront de la mieux gérer; 3. de favoriser le développement d'entreprises qui privilégient la production de biens exploitables hors de la région; 4. de dispenser une formation longue à d'éventuels dirigeants d'entreprises; 5. d'inviter les créateurs d'entreprises à un dynamisme nouveau; 6. de fournir aux entreprises régionales un support continu, global et intégré.

La clientèle visée serait d'abord les créateurs de nouvelles entreprises, mais aussi ceux qui veulent reprendre une entreprise déjà existante ou ceux qui sont déjà les administrateurs d'une entreprise mais qui veulent la relancer avec en mains toutes les chances de succès. La formation sera divisée en modules, chacun traitant d'un sujet précis. Un module se compose de deux parties bien distinctes, un tronc commun à toutes les stratégies qui ont besoin de ce module et une partie spécifique à chacun selon son propre projet. Le programme comprend dix modules. Le programme serait géré par la Commission scolaire Vallée de la Matapédia et le Cégep de Rimouski. Le financement serait assumé par le gouvernement fédéral et l'encadrement pédagogique serait sous la responsabilité du MEQ.

Type de document: r
Région(s) administrative(s): 01

EDUQ 3570882

UN PROJET DE FORMATION EN SUPPORT A

LA CREATION OU L'EXPANSION D'ENTREPRISES

SUR LE TERRITOIRE

VALLEE DE LA MATAPEDIA

Déc. 1982

EDRQ 8570882

UN PROJET DE FORMATION EN SUPPORT A

LA CREATION OU L'EXPANSION D'ENTREPRISES

SUR LE TERRITOIRE

VALLEE DE LA MATAPEDIA

Déc. 1982

UN PROJET DE FORMATION EN SUPPORT A

LA CREATION OU L'EXPANSION D'ENTREPRISES

SUR LE TERRITOIRE

VALLEE DE LA MATAPEDIA

Déc. 1982

Document élaboré pour le Service de l'Education aux adultes de la Commission Scolaire Vallée de la Matapédia et le Service de l'Education aux Adultes du CEGEP de Rimouski.

Par: Fernand Roy, contractuel

Laval Morin, directeur du Service de l'Education aux Adultes à la C.S.V.M.

Alcide Daignault, coordonnateur du Service de l'Education Permanente au CEGEP de Rimouski

en collaboration avec:

- M. Georges-Henri Houde, agent de développement économique à Causapscal
- M. André Gilbert, agent de développement économique d'Amqui
- M. Jacques D'Astous, agent de développement économique de Sayabec
- M. Victor Tremblay, directeur général à l'agence de développement économique de la Matapédia
- M. Yves Boisvert, représentant de la M.R.C. de la Matapédia
- M. Claude Jacques, comptable agrée de la Firme Lapointe Madore Jacques Fortin Pelletier

TABLE DES MATIERES

	Pages
INTRODUCTION	2
DESCRIPTION DU PROGRAMME	16
A- Les objectifs du projet	17
B- La clientèle visée	18
C- Les critères de sélection des candidats	20
D- Les modules de formation	22
E- Scénarios de projets acceptables	30
MODALITES DE FONCTIONNEMENT	39
- Le comité aviseur	40
- Mandat du coordonnateur du projet	42
- Identification et sélection des candidats	44
- Les personnes ressources	45
- Durée de la formation et nombre de candidats	47
- Centre de documentation	48
- Suivi de la formation	49
LE FINANCEMENT DU PROJET	50
CONCLUSION	56
ANNEXE I AVANT-PROJET	58
ANNEXE II GRILLE-HORAIRE	65
ANNEXE III Préparation à la création d'entreprise Chambery, France	66
ANNEXE IV Résolutions	69

"La formation doit elle-même entreprendre si elle veut devenir un support au développement de sa région."

DE LA NECESSITE DE SUPPORTER NOTRE ENTREPRENEURSHIP

La région de la Vallée de la Matapédia est un territoire rural que certains définissent comme faisant partie du type "région ressource". Sa population est répartie entre vingt-trois(23) municipalités membres de la M.R.C. de la Matapédia. Selon le recensement de I98I, la division de recensement de Matapédia comptait 23,600 personnes, soit une perte de 2,2% par rapport au recensement de I976 (I). Cette perte s'élève à 34% si l'on remonte à I96I (2). L'âge moyen du recensement de I976 s'établissait à 29 ans.

De son côté, le contexte socio-économique depuis longtemps anémique en dépit de diverses mesures palliatives trop souvent superficielles, exprime une grande difficulté à encaisser le ralentissement économique que subit tout le pays. Pour comprendre cette difficulté, il s'impose de décrire dans les grandes lignes du moins, les caractéristiques de notre structure économique.

Pour ce faire, nous nous servirons de la méthode des secteurs économiques, à savoir la présentation du profil des secteurs primaire, secondaire et tertiaire, même si celui du secondaire retient davantage notre attention. Nous nous servirons également des indicateurs que constituent l'emploi et le chômage.

1: SORECOM, Marketstat 82, édité par SORECOM INC. 1982, p.2-72

2: M.R.C. de la Matapédia, Documents de planification A.D.E.L. tome II Chap. IV, p.16

Comme l'indiquent les tableaux I et II, le secteur secondaire en I98I comptait donc pour I5% de l'activité économique dans la région administrative 0I, alors que celui-ci n'entrait même pas dans les cinq(5) activités économiques les plus importantes pour le territoire Matapédien[3]. En se basant sur le recensement de I976, on note que la Matapédia avec 6.57% de la population de la région 0I ne comptait que 5.68% des entreprises manufacturières et I.79% des emplois de ce secteur, ce qui constitue le plus faible pourcentage de l'Est du Québec[4].

D'autre part, pour le Québec, le pourcentage que représentait en I98I l'emploi manufacturier par rapport à l'ensemble des emplois non agricoles était de 23.4%[5]. Dans la même période, ce même pourcentage pour la région de la Matapédia s'établissait à seulement I3% soit une différence négative de 43% par rapport au Québec[6].

Au chapitre de la diversification de notre industrie, une étude réalisée par la M.R.C. de la Matapédia en I98I révèle que sur vingt-six(26) entreprises manufacturières recensées douze(I2) oeuvraient dans la transformation des produits de la forêt et sept(7) dans la transformation des produits agricoles. Ceci a entre autres pour effet que la santé de la structure industrielle de la Matapédia est hypothéquée à près de 75% par celle de ces deux domaines d'activités.

3: Rapport sur la vocationnalisation des options en formation professionnelle dans les services d'éducation aux adultes des C.Scolaires de la région 0I, mai 1982, p.p. 14-23

4: Financial Post, Survey of Markets 1980, Maclean-Hunter Limited,1979 p.p. 140-141

5: Statistique Canada, Catalogue 72-008, Estimations du nombre de salariés par province et par industries, juin 1981, p. 18

6: O.P. cit. Rapport sur la vocationnalisation p. 13

TABLEAU I

Importance relative de chacun des trois(3) secteurs par rapport à l'ensemble de l'activité économique de la Région OI

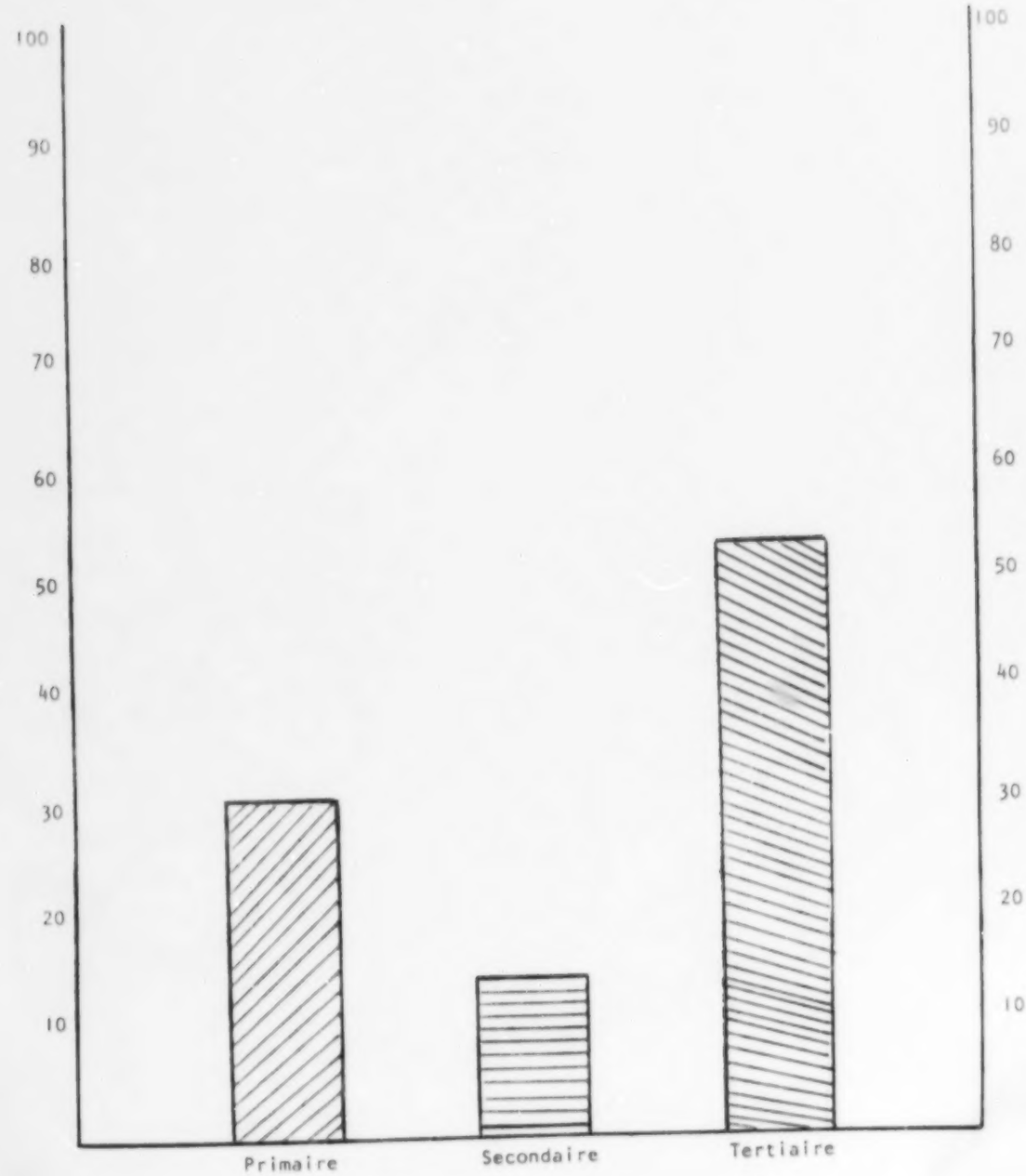
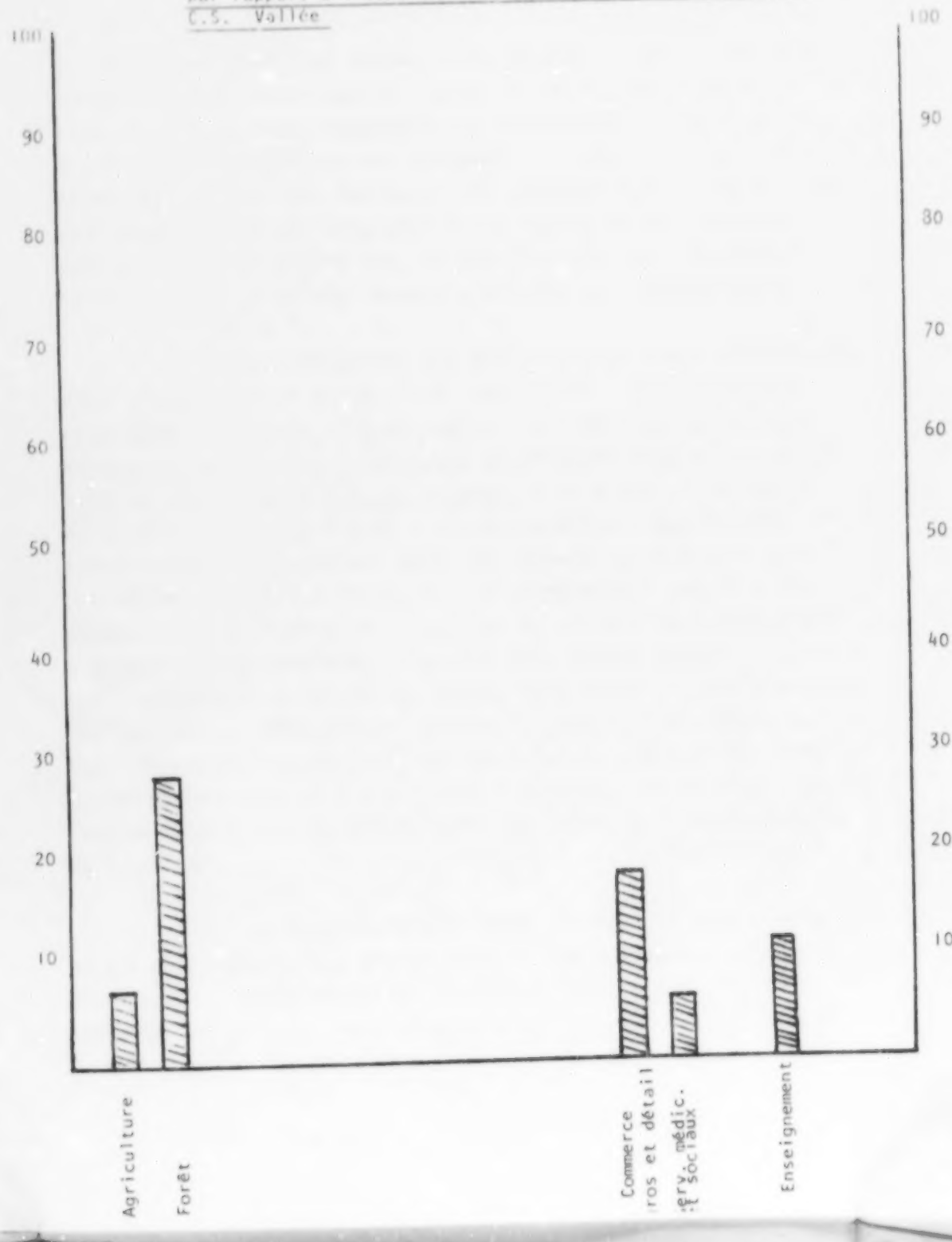


TABLEAU II

Les cinq(5) activités économiques les plus importantes par rapport à l'ensemble des activités économiques de la C.S. Vallée



De plus, les récentes années nous montrent que la croissance dans ces domaines est très lente et même négative pour ce qui est des opérations traditionnelles de transformation des produits de la forêt. Il est également à noter que six(6) des dix-neuf(I9) entreprises industrielles regroupées dans les domaines de la forêt et de l'agro-alimentaire ont un marché qui ne dépasse pas les frontières de la Vallée, d'où une faible pratique de l'exportation.

Les activités du secteur primaire sont concentrées dans l'agriculture et la forêt seulement. L'agriculture elle-même, bien que s'étant mécanisée dans les dernières années, n'arrive pas à vraiment s'affirmer comme une activité en croissance dans la Vallée. Cette situation peut en partie s'expliquer par l'hésitation bien ancrée des agriculteurs à se lancer dans des productions autres que laitières. Pourtant, à moins d'un revirement imprévu, le domaine de la production laitière ne devrait pas connaître une expansion prononcée dans les prochaines années. Quant aux opérations forestières, elles comprennent principalement les travaux d'aménagement, de reboisement et de coupe de bois de pulpe. Cependant, du côté de la coupe de bois de pulpe, la faiblesse des marchés à laquelle on assiste présentement ralentit considérablement ce volet de l'exploitation de la forêt.

Le secteur tertiaire quant à lui est assez développé par rapport aux dimensions du marché local. A titre d'exemple, l'agglomération d'Amqui à elle seule regroupe près de 290 portes commerciales pour une population, selon le recensement de I98I, de 6,II0 personnes. Même en consi-

dérant un marché matapédien pour ces commerces, ce secteur ne fait pas figure de parent pauvre dans la structure de l'économie matapédienne. Quoique des types d'activités connaissent un certain degré de saturation, d'autres activités attendent encore de voir le jour. L'absence de services de traitement de données et de textes pour fin de gestion, mis à part ceux qu'une maison de comptables offre, constitue un exemple d'une activité innovatrice dans le tertiaire. On ne peut oublier enfin que le dynamisme du tertiaire est largement tributaire de l'état du secondaire. Passons maintenant à l'étude de nos indicateurs.

L'indicateur de l'emploi traduit assez bien l'importance des activités économiques en place. Ainsi, une recherche effectuée en I98I sur le territoire des commissions scolaires de la région 0I, dont celle de la Vallée démontre que sur 6,I5% travailleurs dans la Vallée, 8% seulement occupent un emploi manufacturier par rapport à II% pour la région 0I[7]. L'emploi dans la transformation du bois et des aliments et boissons constitue 83% des emplois manufacturiers.[8] Le reste des emplois manufacturiers est surtout composé du vêtement (II%) et des produits électriques (3%)[9]. Le secteur des produits électriques peut cependant espérer un plus fort pourcentage si la tendance se maintient, notamment avec la mise en opération d'au moins un projet dans ce type d'activités. Force nous est donc de constater la faiblesse de la structure industrielle en tant que créateur d'emplois, laquelle est de plus marquée par un

---

7: O.P. cit. Rapport sur la vocationnalisation.... p.13

8: O.P. cit. Rapport sur la vocationnalisation.... p.13

9: M.I.C.T. Guide manufacturier 1981, Gouvernement du Québec

niveau de diversification qui nous fait dire que tout reste à faire. Mentionnons d'autre part que la construction comme activité secondaire recueille 4% du total des emplois.

Le secteur primaire obtient 36% des 6,I54 emplois totaux dans la Vallée. De ce 36%, 79% sont placés dans l'exploitation de la forêt alors que le reste va entièrement à l'agriculture(10).

Le secteur tertiaire voit ses effectifs compter pour 52% des effectifs totaux(II). Les commerces de gros et de détail ainsi que l'enseignement et ses services connexes regroupent respectivement 35 % et 22% des gens qui oeuvrent dans le tertiaire. Le tableau III nous apporte une description plus détaillée de l'affectation de notre main-d'oeuvre.

Au plan du chômage, il est très difficile d'obtenir des données précises et à jour pour le territoire de la Matapédia. En effet, les dernières données disponibles pour la Matapédia sont basées sur les chiffres du recensement de I976, ce qui nous paraît comme étant des données reflétant une situation fort différente de celle que nous vivons aujourd'hui. Ainsi, considérant comme l'affirment certains spécialistes en main-d'oeuvre que la Matapédia possède par extrapolation un taux au moins 5% supérieur à celui de la région 0I, nous nous servirons donc des données les plus récentes pour cette région.

10: O.P. Cit. Rapport sur la vocationnalisation... p.13

11: O.P. Cit. Rapport sur la vocationnalisation... p.13

TABLEAU [illegible]

NOMBRE DE TRAVAILLEURS[1] ET LEUR PART RELATIVE SELON LES COMMISSIONS SCOLAIRES POUR LES SEIZE (16) ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES LES PLUS IMPORTANTES (Région 01[2])

ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES / COMMISSIONS SCOLAIRES	Agriculture	Forêt	Pêche	Mines métalliques et non métalliques	Transformation des aliments et boissons	Transformation du bois	Transformation métal	Entrepreneurs généraux et sub-traitants spécialisés	Transports	Communications sauf postes	Commerce gros et détail	Services médicaux et sociaux	Hébergement et restauration	Enseignement et services connexes	Institutions financières et assurances et services connexes	Gouvernement fédéral, provincial et municipal	TOTAL
Baie des Chaleurs (Matapédia-Richmond)[3]	658 6.2 12.2	2182 20.5 13.5	730 6.8 8.1	- - -	141 1.3 2.7	1092 10.3 15.6	- - -	529 5.0 12.7	283 2.7 7.2	139 1.3 5.1	1692 15.9 9.6	626 5.9 7.0	904 8.5 12.6	971 9.2 11.4	297 2.8 8.2	380 3.6 2.7	10 636 100.0
Bas St-Laurent (Rimouski-Mont-Joli)	850 3.7 16.2	2491 10.7 15.5	111 0.5 1.2	129 0.6 4.7	629 2.7 12.3	316 1.4 5.7	401 1.7 73.8	1153 5.0 27.7	1207 5.2 32.8	2212 9.5 80.7	5008 21.6 29.4	2720 11.7 30.2	1480 6.4 20.6	2134 9.2 24.1	1255 5.4 37.1	1079 4.7 24.8	23 179 100.0
Les îles (Cap-aux-Meules)	132 2.9 2.2	-	1650 36.0 18.6	62 1.4 2.2	998 18.1 15.4	7 0.1 0.1	3 0.05 0.6	252 5.9 6.7	125 2.3 3.4	35 0.6 1.3	836 15.1 6.4	299 5.4 3.3	413 2.5 6.4	342 6.2 5.9	130 2.8 3.8	233 2.9 2.9	5 517 100.0
Monts (Sainte-Ste-Anne des Monts)	830 6.2 12.5	2225 16.7 11.8	1225 9.2 13.6	142 1.1 5.2	407 3.1 7.9	802 6.0 14.5	39 0.3 7.1	560 4.2 13.5	400 3.0 10.9	195 1.5 7.1	2117 15.9 12.4	1181 8.9 13.1	819 6.2 11.4	1065 8.0 12.1	364 2.8 10.7	916 6.9 21.0	13 287 100.0
Grand-Portage 6 (Rivière-du-Loup La Pocatière)	2101 8.2 40.0	5447 21.5 33.8	60 0.2 0.7	623 2.5 24.2	584 2.2 11.3	2059 8.1 37.4	80 0.3 14.7	1150 4.5 29.6	1214 4.9 33.0	126 0.5 4.5	4032 15.9 23.6	2215 8.7 24.6	1963 7.7 27.2	2270 8.4 25.6	753 3.0 22.1	713 2.9 16.4	25 440 100.0
De la Péninsule (Gaspé-Chandler-Murdock)	211 1.0 4.0	1981 9.7 12.3	5209 25.3 58.0	1767 8.6 63.7	2312 11.2 44.8	847 4.1 15.3	10 0.04 1.9	271 1.3 6.5	280 1.4 7.6	29 0.1 1.1	2266 11.0 13.3	1538 7.5 17.1	1252 6.1 17.4	1337 6.6 15.1	407 2.1 12.0	807 3.9 18.5	20 524 100.0
La Vallée (Causapscal)	469 7.6 8.9	1750 28.4 10.9	-	-	84 1.4 1.6	395 6.4 7.2	10 0.2 1.9	246 4.0 5.9	169 2.7 4.6	5 0.08 0.2	1111 18.1 6.5	421 6.9 4.7	360 5.8 5.1	712 11.5 8.1	190 3.2 5.6	232 3.8 5.3	6 154 100.0
TAL[3]	5251 100. 5.0	16076 100 15.4	8985 100. 8.6	2773 100. 2.6	5155 100. 4.9	5518 100. 5.3	543 100. 0.5	4161 100. 4.0	3678 100. 3.5	2741 100 2.6	17062 100 16.3	9000 100. 8.6	7191 100. 6.9	8837 100. 8.4	3396 100. 3.2	4360 100. 4.2	104727 100.0
(pesé)[4]	335 2.7 6.3	1387 11.4 8.6	2529 20.7 28.1	609 5.0 21.9	1150 9.4 22.3	648 5.3 11.7	4 0.03 0.7	350 2.9 8.4	229 1.9 6.2	67 0.5 2.4	1598 13.1 9.4	821 6.7 9.1	856 7.0 11.9	885 7.2 10.0	278 2.3 8.2	473 3.9 10.8	12 217 100.0

Sources: Etude sur le marché du travail: Relevé des dossiers d'employeurs des Centres d'Emploi du Canada district Bas St-Laurent-Gaspesie, décembre 1981.
Syndicats des Producteurs de Bois des régions de La Pocatière, Bas St-Laurent et Gaspésie.
Relevé des producteurs agricoles actifs au 20-01-82. MAPAQ bureau régional de Rimouski.
Bureau de la statistique du Québec, direction des statistiques économiques, Services des entreprises, Pêche commerciale 1979.
Répertoire des entreprises manufacturières 1981 Bas St-Laurent, Gaspésie, Iles-de-la-Madeleine, Ministère de l'industrie, du Commerce et du Tourisme.

1.- "Travailleur" inclut les salariés et les travailleurs autonomes
2.- Le 1er nombre de chaque case indique le nombre de travailleurs, le 2ième, le % par rapport à l'ensemble de l'économie du territoire de la C.S., et le 3ième, le % par rapport à toute la région 01.
3.- La C.S. Gapésia n'est pas incluse dans le total, le dernier chiffre de la case est le % par rapport à toute l'économie de la région 01.
4.- Pour la C.S. Gaspesia, les chiffres indiqués correspondent à la moyenne des C.S. Baie des Chaleurs, des îles et de la Péninsule.
5.- Le contenu de la ( ) indique les CEIC concernés.
6.- Au Grand-Portage, les travailleurs du secteur minier travaillent à la récolte de la TOURBE.

En premier lieu, on note que le pourcentage de chômeurs par rapport à la population active a grimpé de 33% de I980 à I98I, dans la région 0I, alors que cette augmentation n'était que de 6.5% pour le Québec.(12) Considérant que la Vallée de la Matapédia dispose d'une structure économique plus faible que l'ensemble de la région 0I, on peut concevoir que l'augmentation y a été au moins aussi forte. En ce qui regarde le taux de chômage comme tel pour la région 0I, il était au 2e trimestre de I982 à 22.6% comparativement à I3.9% pour le Québec(13). A ce pourcentage pour la région 0I, l'ajout peu conservateur d'un 5% nous ramènerait à environ 28% de chômage pour le territoire de la Vallée. Autre caractéristique, le rapport emploi/population, s'établissait à la même période à 36.7% pour la région 0I, contre 5I.7% pour le Québec(14). A titre de vue d'ensemble, le tableau IV nous présente de plus quelques graphiques intéressants.

Les lignes qui précèdent, même si elles peuvent paraître à maintes reprises plutôt négatives n'en sont pas moins indispensables à une connaissance minimale de la région qui nous préoccupe ici, la Vallée de la Matapédia. Au delà de la stricte description que nous venons de faire, nous ne pouvons faire abstraction de l'action que mènent divers organismes gouvernementaux ou autres dans le but de rééquilibrer du moins temporairement ce contexte socio-économique. La population assistée de structures régionales et locales d'intervention prend de plus en plus conscience du rôle de leader qu'elle se doit de jouer.

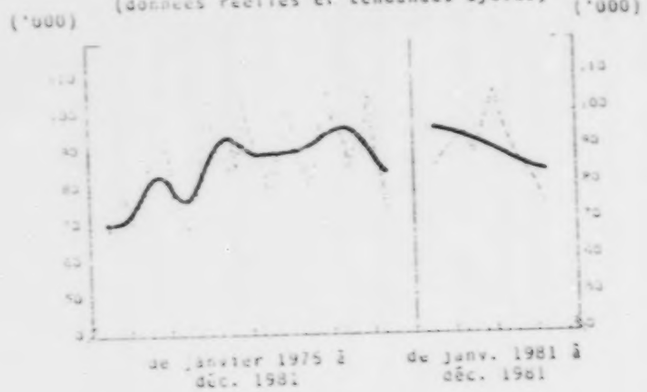
12: Gouvernement du Canada(M.E.E.R.) "Cahier d'indicateurs économiques" Montréal, mai 1982, p. 107

13: C.R.S.M.T. "Bulletin régional sur le marché du travail", août 1982 p.5

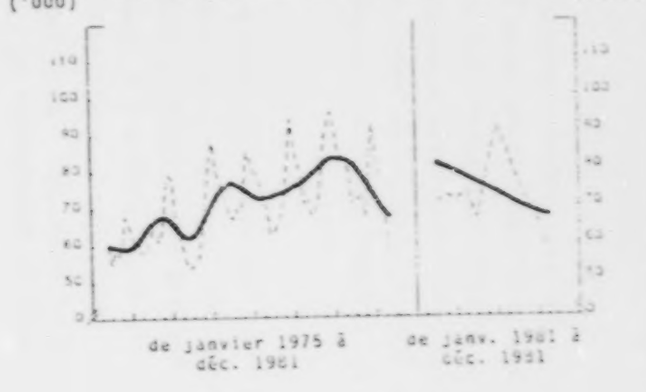
14: O.P. Cit. "Bulletin régional..." p.5

Source: Statistique Canada, n° de catalogue 92-604, 92-702, 92-803, 71-001, 72-002, Financial Post, "Survey of Markets".

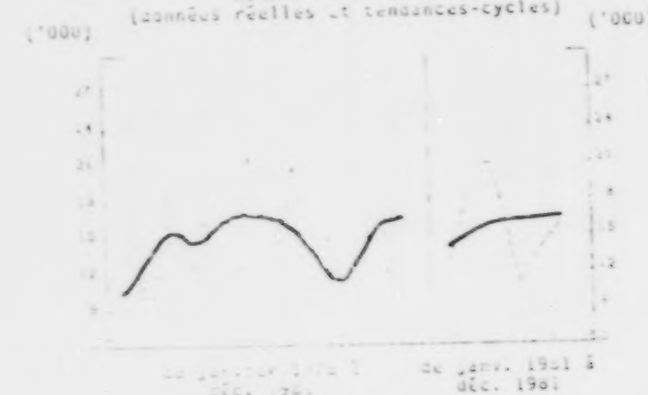
GASPÉSIE et BAS SAINT-LAURENT
population active
(données réelles et tendances-cycles)



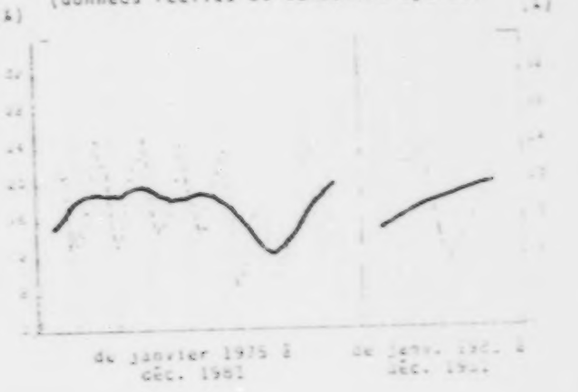
GASPÉSIE et BAS SAINT-LAURENT
nombre de personnes occupées
(données réelles et tendances-cycles)



GASPÉSIE et BAS SAINT-LAURENT
nombre de chômeurs
(données réelles et tendances-cycles)



GASPÉSIE et BAS SAINT-LAURENT
taux de chômage
(données réelles et tendances-cycles)



Légende: ---- données réelles
——— tendances-cycles

Source: Statistique Canada, "Enquête sur la population active", n° de catalogue 71-001.

Il s'agit donc de pouvoir canaliser cette force du milieu dans sa volonté de surmonter les malaises qui existent. Cependant, pour bien jumeler ces désirs communs, il importe de bien localiser le problème de fond auquel on doit s'attaquer. Alors, ce problème de fond, quel est-il?

A cette question, nous pouvons objectivement répondre ce que nous traduisent les pages précédentes, c'est-à-dire une structure économique déficiente. Nous la qualifions de déficiente en raison entre autres de l'état marginal du domaine de la transformation en plus d'être traditionnel, du marché presqu'exclusivement local d'un grand nombre d'entreprises, de l'existence d'un secteur primaire exploité de façon assez artisanale, enfin toutes les caractéristiques généralement rencontrées dans une économie repliée et qui est en mal de croître. Cette économie n'est toutefois pas vide de potentiel; par conséquent des correctifs peuvent être apportés. Mais pour être en mesure de bien concevoir et appliquer ces correctifs, il faut au départ relever les principaux freins qui font obstacle à l'implantation d'un secteur secondaire en croissance, mieux structuré et plus innovateur. De là, nous pouvons mieux ajuster notre stratégie et nos objectifs aux besoins jugés primordiaux.

Parmi les freins existants, nous nous préoccupons surtout de ceux qui ont une source interne ou locale, et nous insistons ainsi moins sur ceux qualifiés d'externes où notre pouvoir d'action est limité, à savoir par exemple, le fait que nous nous trouvons dans une région dite périphérique. De plus, nous croyons que les freins externes sur-

vivent en bonne partie dû à l'existence de ceux internes. En termes de freins locaux ou internes, nous retenons ceux qui originent du milieu socio-économique comme l'absence de tradition locale à se lancer dans l'entreprise de transformation, une perception aigue des risques sociaux et techniques face au lancement d'un tel type d'entreprise, une certaine crainte de la concurrence extérieure, une dépendance fataliste face à l'Etat providence, une image sociale du propriétaire d'entreprise peu développée, bref un manque de support et de connaissances diverses pour faire face aux multiples implications du lancement et de la gestion d'une P.M.E. du secteur secondaire chez le promoteur.

Pourtant, parallèlement et malgré ces freins ou entraves, on ne peut nier la venue constante d'inventeurs et de jeunes promoteurs qui se présentent partout où ils peuvent avec des projets sérieux qui pourraient contribuer positivement au développement de notre économie. Malheureusement cependant, la presque totalité de ces "entrepreneurs", à cause d'un manque de support et d'encadrement demeurent dans l'ombre ou abandonnent leur projet très tôt. Faute de moyens et de motivation pour percer le mur entre la conception de leur projet d'entreprise et la pleine réalisation de ce dernier, ces "entrepreneurs" constituent une ressource précieuse qui se gaspille.

La nature des freins internes associée à ce type de gaspillage de ressources nous amène à centrer notre stratégie d'action sur le support à notre entre-

preneurship local, l'objectif de base étant de créer de nouvelles entreprises dans le secteur secondaire notamment.

Il s'agit maintenant de préciser la sorte de support que nous entendons apporter en relation avec cet entrepreneurship. De par les préoccupations d'adaptation, d'intégration et de planification qui nous animent quant aux moyens à mettre en oeuvre, nous arrêtons notre choix sur celui que nous concevons comme le plus pertinent, soit la formation intensive et surtout pratique de nos promoteurs. En les dotant ainsi d'un tel outil, nous sommes convaincus de pouvoir aller jusqu'aux racines du problème.

Sur cette méthode de formation intensive avec insistance sur le côté pratique, il est constructif de prendre connaissance de l'expérience que l'on mène depuis quelques temps dans certaines chambres de commerce et de l'industrie en France. Sans vouloir élaborer sur celle-ci, mentionnons que le programme de formation appliqué par celle de Chambery est d'une durée d'environ 6 mois et comporte un large volet consacré aux stages intra-entreprises. Ce programm · de formation a aussi comme caractéristique de vouloir apporter des outils nécessaires complémentaires à ceux qui veulent créer et gérer une entreprise. Enfin, il est pour le moins incitatif et encourageant de constater que cette expérience pour l'année I980-I98I a présenté un taux de réussite qui atteint 90%(15).

15: Oscar Chamberland, Alcide Daigneault, Laval Morin, Rapport de mission Québec-France sur le thème de l'éducation aux adultes liée au développement régional, février 1982, p.22

Il y a donc là une corroboration, si imparfaite soit-elle, de notre décision de nous attaquer au support de notre entrepreneurship par le biais d'une formule de formation. La concrétisation d'un appui du genre à nos promoteurs ou encore entrepreneurs qui ont un projet acceptable pourrait donc marquer un pas significatif vers l'accroissement du nombre de nos entreprises, et du même coup vers l'affirmation de la région dans ses efforts de prise en main de son développement économique.

Il s'agit de faire voir, de faire prendre conscience, par des réalisations concrètes, qu'il est possible "d'entreprendre" et de réussir, de commencer à créer une habitude "d'entreprendre" et de revaloriser l'entrepreneurship en faisant ressortir à la fois l'impact social et économique.

DESCRIPTION DU PROGRAMME

DESCRIPTION DU PROGRAMME

A) Les objectifs du projet

Ce projet a comme objectifs

- d'ajouter aux efforts déjà faits un élément supplémentaire à la relance économique de la Vallée;

- de combler une lacune évidente au niveau du développement économique de la Vallée;

- de permettre à des citoyens qui veulent créer une entreprise dans la Vallée de recevoir l'instrumentation nécessaire à la gestion de leur entreprise;

- d'offrir à ceux et celles qui veulent prendre la relève et/ou relancer une entreprise qui végète les connaissances qui leur permettront de mieux gérer leur entreprise;

- de favoriser le développement d'entreprises qui privilégient la production de biens exploitables hors de la région;

- de dispenser une formation longue à d'éventuels dirigeants d'entreprises de telle sorte qu'à la fin de leur programme, ceux-ci aient créé leur propre entreprise ou soient prêts à le faire;

- d'inviter les créateurs d'entreprises à un dynamisme nouveau;

- de fournir aux entreprises régionales un support continu, global et intégré;

B) La clientèle visée

L'étude des textes et statistiques cités dans l'introduction ne peut que nous convaincre du besoin d'une action concertée de tous les intervenants dans le milieu économique, notamment au niveau de la formation. Il nous faut soutenir tout effort visant à créer ou à relancer une entreprise. Il apparaît évident que nous devons privilégier d'abord les créateurs de nouvelles entreprises. Ce sont eux qui vont apporter du sang nouveau à l'économie de la région et qui ont le plus besoin d'outils de gestion adéquats afin de démarrer leur entreprise avec les plus grandes chances de succès. Rappelons qu'il est bien connu que plus de 80% des entreprises qui disparaissent ont moins de trois ans d'existence et que dans 90% des cas, elles tombent à cause du manque de connaissances en gestion des administrateurs.
Il est donc impératif que nous détections les individus qui ont des idées, du potentiel et de l'enthousiasme, que nous les convainquions, si besoin, de l'importance majeure de la formation et que nous leur offrions cette opportunité d'acquérir les outils dont ils ont un besoin primordial. Il faut que la structure économique régionale de demain soit solide et c'est par la formation que nous y parviendrons. Parmi ces nouvelles entreprises, il en est dont l'impact économique sera plus important et c'est donc à celles-ci que nous devrons nous adresser d'abord. Pensons ici au secteur de la fabrication et de la production et à toutes les entreprises à caractère innovateur. De plus, il faudra considérer l'effet d'entraînement du projet du candidat et sa complémentarité dans le milieu.

Nous devrons cependant penser que nous sommes à sortir d'une période économique difficile, principalement dans notre région, et qu'un grand nombre d'entreprises n'ont pu faire face à leurs difficultés qu'avec l'aide financière d'urgence ou encore en vivotant, sans élan, sans énergie. Plusieurs sont disparues et d'autres sont sur le point de le faire. Tous les intervenants dans le milieu s'entendent pour dire que seules les enteprises dont les dirigeants étaient efficaces et possédaient les outils de gestion nécessaires ont su traverser cette crise sans coup férir ou, en tout cas, sans subir de chocs mortels. Cette prise de conscience de l'importance d'une instrumentation adéquate en gestion et en administration fait que plusieurs administrateurs éprouvent le besoin de l'acquérir face à la reprise économique qui s'amorce. C'est pourquoi nous devons répondre à ce besoin en adressant également notre programme de formation à ceux et celles qui veulent reprendre une entreprise déjà existante ou qui sont déjà les administrateurs d'une entreprise mais qui veulent la relancer avec en mains toutes les chances de succès, acquises par la formation. Il s'agit donc, ici de renforcer la structure économique régionale déjà existante et de lui permettre d'entrer dans cette période de relance économique mieux équipée et mieux préparée. Là encore nous privilégierons le secteur secondaire, quoiqu'il soit également important de supporter les efforts de tous ceux qui éprouvent un besoin de formation.

C) Les critères de sélection

Il reste que l'élément majeur à considérer lors de la sélection des projets qui bénéficieront du programme est la qualité des individus qui les présenteront. Il nous faut nous assurer que la formation donnée atteigne ses buts et, donc s'adresse à des individus réceptifs et intéressés. C'est par des critères de sélection bien définis que nous y arriverons.

Le point le plus important à exiger d'un candidat est sa conviction face à l'impact de la formation sur les chances de succès de son projet. Il est impératif que le candidat recherche la formation, que nous répondions à un besoin qu'il exprime. Le candidat va avoir à traverser une période de six mois où la formation lui sera transmise de façon très intense et il doit entrer dans cette période avec tout l'enthousiasme possible. Le candidat devra également avoir une bonne combinaison de formation de base et d'expérience suffisantes pour lui assurer la compréhension du contenu des modules du programme. Un niveau CEGEP apparaît nécessaire pour les candidats sans expérience. N'oublions pas ici que le contenu de certains modules de trois ou quatre semaines fait l'objet de cours de 45 heures au CEGEP. Il apparaît donc difficile de croire qu'un individu puisse absorber cette matière sans une formation de base solide. Le candidat devra également démontrer que le projet présenté est à sa mesure, qu'il cor-

respond à ses possibilités financières, techniques et intellectuelles. Il devra également démontrer la viabilité de son entreprise, son importance dans le milieu, sa complémentarité et l'effet d'entraînement qu'elle peut avoir. Chaque projet et chaque candidat sera un cas particulier en ce sens qu'une étude individuelle de chaque dossier sera faite pour décider de l'acceptation ou du refus du candidat. Les critères ci-haut seront élaborés et précisés par le permanent lors de l'avant-projet et, par la suite, par le comité aviseur dans le cadre de ses préparatifs au programme.

D) Les modules de formation

La pédagogie utilisée

Les objectifs même de ce programme font que la formation doit être axée sur la pratique. Il ne s'agit pas ici de former des théoriciens ou des penseurs mais bien de donner des outils efficaces à des hommes et des femmes d'affaires. Toute la pédagogie du programme sera donc dirigée par ce principe et concentrera ses efforts vers la capacité de connaître, comprendre et utiliser des outils de gestion d'entreprise. De plus, elle devra tenir compte de la grande diversité des entreprises et des individus qui bénéficieront du programme et donc elle devra offrir le plus de souplesse possible. Pour ce faire, la formation sera divisée en modules, chacun traitant d'un sujet précis. Un module se compose de deux parties bien distinctes, un tronc commun à tous les stagiaires qui ont besoin de ce module et une partie spécifique à chacun selon son propre projet. Le scénario pour chaque module dépend du contenu et de son importance mais se composera des items suivants: partie théorique selon les besoins exprimés par le stagiaire, partie stage où le stagiaire constate sur les lieux mêmes les expériences d'autres entreprises et, surtout, partie pratique, où le stagiaire mettra lui-même en application les acquis, d'abord sur des cas divers puis sur son propre projet. La description qui suit des dix modules du programme se veut un cadre souple notamment au niveau de la durée, qui sera complété d'une part par le permanent et par la personne ressource qui dispensera la formation et

d'autre part par le stagiaire lui-même selon sa formation de base et ses besoins relativement à son projet.

Les modules

Module I: Planification et organisation

Contenu:
- objectifs et plan d'action
- budgétisation
- évaluation des résultats
- connaissance de la structure économique de la région
- structure organisationnelle
- planification à long terme
- évaluation du projet de chaque stagiaire avec le tuteur

Scénario:
- partie théorique importante en raison du sujet
- rencontre de gestionnaires sous forme de stage
- étude de la structure éventuelle de sa propre entreprise
- planification à court, moyen et long terme de l'évolution du projet
- lecture de documents relatifs à la planification et à l'organisation

Durée: 3 semaines

Module II: Comptabilité

Contenu:
- éléments fondamentaux
- états financiers
- principes de gestion financière

Scénario:
- partie théorique très importante
- partie pratique comportant de nombreux cas d'étude
- partie stage chez un comptable et/ou dans une ou des entreprises utilisant les outils comptables étudiés
- découverte, étude et préparation des outils comptables qui seront utilisés par le stagiaire dans sa propre entreprise

Durée: 4 semaines

Module III: Contrôle interne

Contenu:
- encaisse
- dépenses
- prix
- calcul des coûts de production du produit
- ventes
- comptes à recevoir

Scénario:
- peu de théorie, ce module étant le pendant du précédent
- il s'agit plus de l'utilisation d'outils de contrôle, d'abord par des cas d'étude, puis par une application à l'entreprise du stagiaire

Durée: 2 semaines

Module IV: Financement

Contenu:
- besoins et ratios
- les prêts à court terme
- présentation d'une demande de crédit
- l'aide gouvernementale à tous les paliers
- l'émission d'actions
- l'investissement

Scénario:
- partie théorique donnée par un professionnel du crédit
- étude avec celui-ci des besoins spécifiques de l'entreprise du stagiaire

Durée: 2 semaines

Module V: Marketing, vente et service

Contenu:
- étude du marché de l'entreprise
- mise en marché
- établissement des prix
- publicité et promotion
- exportation
- la perception des besoins du client
- crédit et recouvrement
- psychologie de la vente

Scénario:
- partie théorique importante visant la compréhension des principes et des règles du marketing
- étude de cas
- préparation de la stratégie de marketing de l'entreprise du stagiaire

Durée: 5 semaines

Module VI: Gestion des inventaires

Contenu:
- prévisions des besoins
- achats des approvisionnements
- contrôle
- distribution

Scénario:
- partie théorique s'attachant surtout aux principes et à l'utilisation des outils
- visite à des entreprises ayant à gérer des inventaires
- préparation et étude des outils qui seront utilisés par l'entreprise stagiaire

Durée: 2 semaines

Module VII: Gestion des ressources humaines et relations de travail

Contenu:
- la motivation
- la communication
- les salaires et les avantages sociaux
- les dossiers du personnel
- les conditions de travail
- l'emploi et ses règles ex: connaissance du code du travail
- le syndicalisme et ses lois
- la formation

Scénario:
- rencontres avec des professionnels de la gestion des ressources humaines et partie théorique visant la compréhension de l'importance des principes et de l'utilisation des outils
- rencontres avec des syndicalistes pour l'étude des règles du jeu

Durée: 4 semaines

Module VIII: Fiscalité

Contenu:
- l'entreprise et l'impôt
- les lois de l'impôt
- planification fiscale

Scénario:
- théorie par un fonctionnaire du Ministère du Revenu
- étude de la situation de l'entreprise du stagiaire relativement à la fiscalité

Durée: I semaine

Module IX: Droit des affaires

Contenu:
- structure juridique de l'entreprise
- responsabilité légale
- protection du consommateur
- normes et règlementation
- lois des faillites
- brevets et inventions

Scénario:
- théorie donnée par un homme de loi en insistant sur l'aspect pratique s'appliquant directement à l'entreprise du stagiaire

Durée: 2 semaines

Module X: Assurances

Contenu:
- besoins
- coûts

Scénario:
- donné par un spécialiste s'attardant spécifiquement à l'entreprise du stagiaire
- évaluation du coût de l'assurance de l'entreprise

Durée: I semaine

Parallèlement à ces modules, l'étudiant recevra, si nécessaire, un support quant à l'aspect production de son entreprise. Tout au long de son programme, il recevra l'aide de personnes ressources qui le guideront vers les bureaux gouvernementaux relatifs aux divers permis, règlements ou autres documents ou démarches relatives à son entreprise. Le module Production n'est pas fixé dans le temps puisqu'à tout moment des prototypes peuvent être créés ou des documents peuvent devenir nécessaires etc... L'étudiant recevra cependant toute la formation et l'aide pertinentes à l'aspect production de son entreprise.

Vous trouverez ci-après trois scénarios de situations possibles pouvant s'inscrire dans notre programme. Vous noterez qu'il ne s'agit que de trois des nombreuses possibilités qui peuvent se présenter. Le programme a cependant assez de souplesse pour faire face à toutes les variations possibles de ces scénarios.

E) Scénarios de projets acceptables

Scénario I

Deux jeunes hommes, début de la vingtaine, sortant du CEGEP, l'un en mécanique, l'autre en administration. Le premier a inventé une bicyclette en bois très révolutionnaire dont le prototype a fait fureur dans la région et dont on a même parlé un peu partout au Québec et aux Etats-Unis. Les jeunes gens ont trouvé ainsi des investisseurs et ils ont le projet de se lancer dans la fabrication de ces bicyclettes. Ils nous ont été référés par l'agent de développement économique à qui ils se sont adressés pour obtenir des informations sur les subventions.

Le permanent les a rencontrés et a constaté leur conviction mais que leur formation était inadéquate face à ce projet d'envergure. Les promoteurs avaient conscience des très grands risques d'échec face à leur ignorance plus ou moins grande de certains mécanismes de fonctionnement d'une entreprise. Cependant, ils se sont montrés peu enclins à retarder le lancement du projet de six mois, d'autant plus que certaines contraintes d'un programme de subventions dont ils pourraient profiter les forcent à monter rapidement leur dossier. Ils décident donc de mener de front leur formation et le lancement de leur entreprise, se donnant 9 mois pour atteindre leur rythme opérationnel de base.

Scénario I (suite)

Avec l'aide du permanent et de certaines personnes ressources, ils ont déterminé le plan de formation suivant:

Module: Planification et organisation conjointes pour les deux individus, durée 3 semaines de 35 heures.

Il s'agit ici d'acquérir les connaissances de base relativement à la planification de leurs activités et à la structuration de l'entreprise. C'est un module où les deux promoteurs participent puisqu'ils doivent planifier les activités tant sur le plan gestion que production. Les deux promoteurs iront ensemble faire un stage à Montréal dans une entreprise de même type et de même envergure fondée il y a trois ans. Les objectifs du stage sont d'étudier la planification faite lors de la création de l'entreprise vis-à-vis des résultats obtenus. Ce stage d'une semaine est précédé d'une partie théorique donnée par un enseignant spécialisé dans le domaine (une semaine) et est suivi d'une partie pratique d'une semaine où les deux promoteurs utiliseront leurs nouvelles connaissances pour préparer la structure et la naissance de leur entreprise.

A partir de ce point, les promoteurs commencent la mise en place de leur entreprise, notamment au niveau du financement et des outils de production. Notons d'abord que le module financement ne sera présenté qu'au

deuxième mois et donc que le permanent (avec l'aide de personnes ressources) devra garder les promoteurs dans cette étape d'une façon plus informelle. Quant à l'aspect production, c'est à partir de ce moment que le diplômé en mécanique commencera le module de Production en recevant l'aide du permanent et des personnes ressources pour mettre en place les outils nécessaires et entreprendre les démarches pertinentes quant aux documents nécessaires à l'entreprise. Le diplômé en administration suivra seul son collègue à la mise en place des structures de l'entreprise.

Module: comptabilité, un promoteur, 2 semaines de 25 heures (réparties sur 4 semaines)

Notre homme ayant déjà acquis des connaissances à ce niveau, pourra déterminer avec l'aide de la personne ressource (un comptable agréé) les périodes de la phase théorique et du stage où il devra être présent et celles durant lesquelles il pourra travailler sur son projet avec son collègue. Durant la dernière semaine de ce module, il utilisera les connaissances acquises pour préparer les outils comptables dont il se servira dans son entreprise.

Il enchaînera immédiatement avec le prochain module où là encore il pourra préparer des outils de contrôle pour son entreprise.

Module: "contrôle interne" 2 semaines de 25 heures

La même personne ressource, un comptable agréé s'occupera de ce module

A ce point-ci, nous pouvons faire le point en résumant les activités de nos promoteurs. Deux mois se sont écoulés depuis le début du programme, la création de l'entreprise est bien commencée, déjà des points importants ont été réglés par les promoteurs (locaux, machines, etc...) des prototypes ont été fabriqués, etc...

Le module suivant, le financement, a été vu en partie par les promoteurs puisque déjà ils ont dû présenter des demandes de subventions et rencontrer un banquier. Rappelons que ces démarches ont été accomplies avec l'aide d'une personne ressource(un agent de développement) et du permanent. Il s'agit donc maintenant pour le diplômé en administration de participer à la partie théorique de ce module pour renforcer par des connaissances adéquates les forces déjà acquises. Ce module normalement dure deux semaines mais notre homme ne participera qu'à la moitié théorique.

Les deux promoteurs sont réunis à nouveau pour le module suivant: marketing, vente et service. Rappelons que nous sommes au début de décembre selon le calendrier d'activités fixes établi. Ce module,

qui est un des plus importants du programme, dure 6 semaines de 25 heures et comporte un stage dans une entreprise de même type et de même envergure. Bien sûr, la partie théorique est donnée par un spécialiste en marketing et les promoteurs établiront leur propre stratégie de vente dans la dernière phase du module.

Le diplômé en mécanique suivra seul le module, d'une durée de 2 semaines, la gestion des inventaires, pendant que son collègue mettra en place certains outils de gestion et de marketing de l'entreprise. Ce module comporte comme les autres, un stage et des parties théoriques et pratiques. Un spécialiste sera la personne ressource.

Au début de février, la capacité de production de l'entreprise a pratiquement atteint le niveau nécessaire au démarrage, tant au niveau des machines que de la matière première ou de la mise en marché. Les deux promoteurs viennent donc suivre le module de gestion des ressources humaines et relations de travail pendant 4 semaines. Ils seront ainsi prêts pour l'emploi et la supervision de leurs employés.

A ce stade-ci, l'entreprise est prête pour son démarrage puisqu'elle doit honorer ses commandes au printemps. Il reste au responsable de l'administration trois modules d'une semaine chacun, soit la

fiscalité, le droit des affaires et les assurances. Il aura ainsi terminé à la fin de mars. Bien sûr des retards sont possibles pour contrecarrer le démarrage de l'entreprise, mais les dirigeants ont les outils en mains et ils sont prêts.

Note: Au niveau du financement des stagiaires, il faut noter que chacun des deux promoteurs recevra l'équivalent de 50,00$ par jour de formation effectivement suivi. Par exemple, le gestionnaire recevra 500,00$ pour les 4 semaines du module comptabilité puisqu'il n'aura participé qu'à la moitié des activités de ce module. Cette répartition financière sera bien explicitée lors de la préparation du programme pour chaque projet.

Scénario II

Un employé d'une imprimerie locale a décidé d'acheter l'entreprise de ses employeurs. Il possède l'argent nécessaire (un héritage). Il a deux ans d'expérience à l'imprimerie et comme scolarité il a suivi son cours secondaire spécialisé dans le domaine et quelques cours techniques d'appoint. Il est reconnu comme un excellent technicien et un autodidacte. Après discussions avec ses employeurs et le permanent du programme, il est disposé à étudier à temps plein pendant les 6 mois du programme. L'un des anciens propriétaires le remplacera à l'imprimerie pendant ce temps.

Son programme est donc presque entièrement "libre" de l'aspect production. Il suivra donc le calendrier du programme intégralement incluant le contenu complet de tous les modules.

Scénario III

Une entreprise de fabrication de meubles existe depuis près de I5 ans; après avoir connu de bonnes années, elle végète depuis deux ou trois ans en raison bien sûr de la situation économique mais aussi, et surtout, en raison de la faiblesse des gestionnaires alors que leur manque de connaissances les a empêchés de faire face à cette période difficile avec succès. Cette lacune a été décelée par un conseiller gouvernemental qui a conseillé aux dirigeants de l'entreprise d'offrir à l'un d'entre eux la possibilité d'acquérir une formation adéquate. Il a été décidé que le principal actionnaire 36 ans, travailleur à l'entreprise depuis ses débuts, viendra acquérir les connaissances qui lui manquent par notre programme. Il devra cependant être présent à son travail environ deux jours par semaine puisque l'entreprise ne peut se permettre d'engager un expert pour le remplacer car celui-ci coûterait beaucoup plus cher que les 250,00$ hebdomadaire offerts par le programme. Notre homme est cependant disposé à remplacer ses jours d'absence par de l'étude ou des travaux le soir ou le week-end. Il est donc entendu qu'il suivra la partie théorique de chaque module en entier quitte à rencontrer la personne ressource le soir pour compléter. Quant aux stages, il y participera dans la mesure du possible, mais on comprendra qu'avec son expérience, la théorie trouve rapidement exemple dans son entreprise. Pour la même raison, la partie pratique pourra ne se concentrer que sur les points reliés directement à son entreprise. L'expert consultant avait cependant noté

deux domaines où l'effort de formation doit être plus grand, la mise en marché et la gestion des ressources humaines. Ces deux modules ont donc été enrichis avec l'aide des personnes ressources de telle sorte que la formation a été plus complète à ce niveau. Notons qu'à cet effet, le module gestion des inventaires a été tronqué de moitié et celui portant sur la fiscalité a été reporté à une date ultérieure.

MODALITES DE FONCTIONNEMENT

MODALITES DE FONCTIONNEMENT

La Commission Scolaire Vallée de la Matapédia et le CEGEP de Rimouski s'engagent par ce projet à participer au développement d'entreprises du territoire dans la perspective de la formation, support au développement régional.

La Commission Scolaire Vallée de la Matapédia, par son Service de l'Education aux Adultes, sera le gestionnaire de ce programme de formation et les deux institutions concernées auront les responsabilités suivantes:

- identifier les personnes ressources
- assurer le ressourcement du permanent
- faire profiter au maximum le permanent des expertises pédagogiques existantes dans le réseau
- assurer aux personnes ressources ~~le ressourcement~~ l'enseignement nécessaire
- convenir des modalités d'émission d'attestations en collaboration avec le permanent

Le comité aviseur

Afin de fournir un support et un encadrement continu à la ressource permanente (dont nous parlerons plus loin), nous croyons indispensable la formation d'un Comité Aviseur (C.A.) dont les tâches et les responsabilités sont les suivantes:

- Déterminer les critères de sélection des candidats pour le programme [illegible].
- A partir de ces critères de sélection et des grilles d'évaluation qui en découleront, le C.A. sélectionnera les candidats aptes à profiter du programme. Il aidera le candidat sélectionné à construire son propre programme en déterminant les différents modules, leur contenu et leur durée.

- Le C.A. apportera tout au long du programme un appui constant au permanent, tant sur le déroulement du programme de chaque candidat que sur les activités des personnes ressources ou sur les problèmes logistiques

- Le C.A. apportera au SEA son avis et son appui quant aux fonctions du permanent. Il en évaluera les travaux et agira comme conseiller en cas de difficultés

Ce comité sera composé de sept(7) personnes, soit le directeur du SEA qui en sera le président, un représentant du SEA du CEGEP de Rimouski, un comptable agréé et les quatre(4) agents de développement économique de la région. Le C.A. s'adjoindra des compétences ad hoc (gens d'affaires, hommes de loi, formateurs, etc...).

Mandat du coordonnateur du projet

La mise en chantier d'un tel projet et son fonctionnement nécessite qu'on y affecte un conseiller pédagogique permanent qui aura pour mandat de planifier, d'organiser, de superviser et d'évaluer l'ensemble des opérations.

- Planifier

Cette personne devra prévoir l'ensemble du processus et brosser un plan qui précise les objectifs et les étapes de chacune des opérations et qui identifie les besoins en ressources humaines et financières. La coordination et la concertation de tous les organismes et les personnes qui collaborent à ce projet sont des éléments essentiels à la planification.

- Organiser

Une des principales fonctions sera d'organiser la programmation, de structurer dans une grille horaire précise et souple l'aspect théorique et pratique de la formation. Il devra rendre accessible pour les étudiants la présence de personnes ressources compétentes et faciliter l'accès à des stages pratiques en entreprises. De plus, il participera à la constitution d'un centre de documentation.

- Superviser

En cours de fonctionnement, il devra superviser les étudiants et assurer un suivi individuel à chacun d'entre eux. Il devra leur fournir un encadrement pédagogique

qui leur permettra de prendre en charge leur formation et leur projet et il supervisera l'utilisation du centre de documentation.

- Evaluer

Il aura pour mandat d'évaluer l'impact de toutes les interventions faites auprès des étudiants par les personnes ressources et proposer s'il y a lieu les correctifs nécessaires à l'atteinte des objectifs initiaux.

De plus, il agira comme promoteur du programme en particulier et de la formation en général auprès des éléments impliqués dans le milieu économique

Présentation et promotion

En effet, le permanent aura la responsabilité de faire connaître le programme, de le promouvoir et de le rendre accessible au plus grand nombre possible de candidats. Bien sûr, cette tâche sera essentielle lors du démarrage du programme (voir l'annexe I, l'Avant-Projet) car il faudra alors "vendre" le programme et la philosophie qu'il transporte. Il faudra faire en sorte que tous et chacun pensent formation, que cet aspect de la création d'une entreprise et de son bon fonctionnement prenne la place primordiale qu'il doit avoir.

C'est le permanent qui mettra en place le mécanisme d'éveil des promoteurs de projets d'entreprises, qui suscitera les idées et qui leur fera connaître aux promoteurs les moyens que nous offrons pour les concrétiser.

Identification et sélection des candidats

Pour découvrir et identifier les candidats au programme, le permanent devra utiliser toutes les "antennes" disponibles, notamment les agents de développement économique les représentants des divers Ministères à caractère économique, les prêteurs et toute autre personne susceptible de découvrir les candidats ou les projets nécessaires. Il faudra de toutes ces personnes ressources une conscience permanente de l'importance d'offrir à ceux et celles qui songent à se lancer en affaires les outils nécessaires à leur formation.

Lorsque le contact sera établi entre le candidat et le permanent, il appartiendra à celui-ci de découvrir et de susciter s'il le faut l'intérêt du candidat dans sa formation et de vérifier l'admissibilité du projet et du candidat au programme. Il pourra ainsi présenter au Comité Aviseur un dossier complet qui lui permettra de décider plus facilement de son admission au programme.

Les personnes ressources

Le permanent n'ayant pas pour mandat de dispenser la formation, la collaboration de personnes ressources compétentes sera nécessaire durant toute la durée de la formation particulièrement pour l'aspect théorique.

Nous ferons appel à des firmes comptables, à des notaires, des avocats, à des représentants des gouvernements fédéral et provincial qui oeuvrent dans les Ministères à vocation économique, à des entreprises, etc...

Ainsi, nous pourrions avoir la liste suivante des personnes ressources versus les modules:

Planification:	un enseignant spécialisé dans le domaine
Comptabilité:	un comptable membre d'une corporation professionnelle reconnue (C.A.,P.I.A,C.G.A.)
Contrôle:	un comtable agréé
Financement:	analyste financier
Marketing et ventes:	un spécialiste d'une firme de marketing
Gestion des inventaires:	un enseignant spécialisé dans le domaine
Ressources humaines:	des spécialistes et un syndicaliste

Fiscalité: un spécialiste du Ministère du Revenu

Droit des affaires: un notaire et/ou un avocat

Assurances: un assureur

Chaque personne ressource participera à l'élaboration du module qui lui est propre et sera le formateur et le conseiller de l'étudiant tout au long de son propre programme et si nécessaire lors du suivi du programme. Les personnes ressources seront rémunérées.

Durée de la formation et nombre d'étudiants

La grille-horaire en annexe II nous permet de voir que le programme est d'une durée approximative de 35 semaines à raison de 30 heures par semaine dont 20 heures de formation et I0 heures sont consacrées à d'autres activités. Il y aura évidemment des variantes considérables selon chaque étudiant mais chaque module est fixe dans le temps et c'est à partir de ces points fixes que la souplesse se fera. Nous vous référons au scénario III pour un exemple de ce point.

Le programme débutera donc le 28 février I983 par un avant-projet (voir annexe I) de six mois et la formation proprement dite débutera le I2 septembre I983 pour se terminer le 24 mars I984. D'avril à août I984, le permanent et le C.A. prépareront le programme I984-I985 et ainsi de suite. Ce projet devra avoir une durée minimale de trois ans avec une intention de permanence si nous voulons nous assurer des retombées sur la collectivité matapédienne. L'intervention ponctuelle dans la formation de nouveaux gestionnaires d'entreprises ne permettra nullement de mesurer l'impact de nos efforts sur l'activité économique régionale.

C'est donc un placement à long terme que nous voulons privilégier par la mise en application de ce projet.

Le nombre des étudiants ne devra pas dépasser huit par année si nous voulons assurer un suivi individuel et un encadrement adéquat.

Centre de documentation

Un tel programme de formation ne saurait atteindre ses objectifs sans le support d'une documentation complète et appropriée. Or, force est de constater qu'une telle documentation n'existe que partiellement dans la région et que de plus elle est éparpillée entre les divers intervenants économiques, les maisons d'enseignement et trop rarement, les bibliothèques conventionnelles. Il est donc essentiel de créer un centre de documentation où l'on pourra trouver les documents nécessaires au support de la formation offerte par le programme : textes, études, recherches régionales, statistiques, cours. L'étudiant et les personnes ressources doivent pouvoir trouver toute l'information disponible dans le domaine. Ajoutons le fait que mêmes les gens d'affaires qui ne participeront pas au programme doivent pouvoir trouver l'information ou la formation ponctuelle qui peut parfois suffire pour corriger une situation dangereuse pour leur entreprise.

La constitution de ce centre de documentation est donc partie intégrante du programme de formation en ce sens

qu'il constitue un outil essentiel au support de la formation. Le permanent mettra en place le centre et en supervisera l'utilisation.

Suivi de la formation

Le stage terminé, l'entrepreneur doit pouvoir compter sur l'appui de ceux qui l'ont guidé, l'ont formé pendant tous ces mois. La formation doit recevoir un support, d'abord pour aider le stagiaire à utiliser les outils dont il aura appris le fonctionnement mais aussi et surtout, afin qu'il sente un appui au niveau de la prise de décisions et de l'adaptation aux difficultés inévitables des débuts de son entreprise. Une solution à privilégier serait de prolonger le rôle du C.A. qui formerait des comités de gestion[1] qui, pendant les premiers mois d'opérations de l'entreprise offriraient un support efficace à l'entrepreneur lui permettant ainsi d'éviter les erreurs causées trop souvent par l'inexpérience. L'absence de ce support pourrait annuler les effets bénéfiques de la formation et lui enlever toute raison d'être....

(1) Mise en place d'une équipe, d'une banque de gestionnaires reconnus compétents pour faire partie de conseils d'administration d'entreprises constitués suite à la formation.

LE FINANCEMENT DU PROJET

LE FINANCEMENT DU PROJET

Cet important projet ne verra le jour que s'il reçoit un support financier des autorités gouvernementales et nous croyons qu'en regard de l'impact prévisible d'un tel programme dans notre milieu, le placement en vaut le coup.

Comme hypothèse, nous pensons que la réalisation de ce projet pourrait être assumée par le biais d'une entente fédérale-provinciale. La dimension du financement serait assumée par le gouvernement du Canada et l'encadrement pédagogique serait sous la responsabilité du Ministère de l'éducation de la province.

Les coûts

Les coûts de ce projet couvrent les dimensions suivantes:

- Le salaire du coordonnateur
- Le financement des personnes-ressources
- L'organisation des stages
- L'organisation matérielle
- La documentation pédagogique
- Le financement des stagiaires
- L'Avant-projet

1.- COORDONNATEUR

Salaires (11 mois)		32,000.00$
Avantages sociaux		3,200.00$
Déplacements		3,000.00$
Support clérical		10,000.00$
	TOTAL:	48,200.00$

2.- PERSONNES-RESSOURCES

Support obligatoire pour les 11 modules de formation, volets théoriques et pratiques.

- 25 semaines
- 30 heures/semaine
- 30.00$ /heures

Pour les 10 premiers modules 18 semaines à superviser à 30 heures/semaine

Pour le module production 10 semaines à 30 heures/semaine

28 semaines X 30 heures/semaine X 30,00$ 25,200,00$

3.- L'ORGANISATION DES STAGES

Les stagiaires devront se déplacer hors région afin de parfaire leurs connaissances. Ces stages impliquent des coûts de logement, de déplacement, et de subsistance.

3.- Suite (L'ORGANISATION DES STAGES)

50% de ces coûts des stages seront assumés par le stagiaire et la participation maximale du programme par stagiaire ne devra pas dépasser 2,000,00$

8 stagiaires X 2,000,00$ 16,000,00$

4.- L'ORGANISATION MATERIELLE

Les locaux seront fournis par la C.S.V.M. mais il faut prévoir les coûts reliés au téléphone et à la papeterie. 5,000,00$

5.- DOCUMENTATION PEDAGOGIQUE

Matériel didactique 10,000,00$

Mise sur pied d'un centre de documentation:

- écrits
- audio-visuels

6.- FINANCEMENT DES CANDIDATS

Le financement des stagiaires est une condition essentielle à la réalisation de ce projet

8 stagiaires X 30 semaines X 250,00$ 60,000,00$

7.- DIVERS

Promotion	2,000,00$

8.- AVANT-PROJET

Pour la première année d'opération, il faut prévoir l'engagement du coordonnateur six (6) mois avant le début du programme afin d'effectuer les tâches décrites dans ce document.

Salaire	18,400,00$
Avantages sociaux	1,840,00$
Déplacements	1,725,00$
Clérical	4,600,00$
TOTAL:	26,565,00$

Note: Les coûts sont majorés de 5% à partir de la deuxième année.

FINANCEMENT

	83-84	84-85	85-86	TOTAL
COORDONNATEUR	50,200,00$	52,710,00$	55,345,00$	158,255,00$
PERSONNES-RESSOURCES	25,200,00$	26 460,00$	27 783,00$	79,443,00$
ORGANISATION DES STAGES	16,000,00$	16,800,00$	17,640,00$	50,440,00$
ORGANISATION MATERIELLE	5,000,00$	5,250,00$	5,512,00$	15,762,00$
DOCUMENTATION PEDAGOGIQUE	15,000,00$	5,000,00$	5,250,00$	25,250,00$
FINANCEMENT CANDIDATS	60,000,00$	63,000,00$	66,150,00$	189,150,00$
PROMOTION	3,000,00$	1,200,00$	1,260,00$	5,460,00$
AVANT-PROJET	23,000,00$			
TOTAL:	197,400,00$	170,420,00$	178,940,00$	523,760,00$

CONCLUSION

CONCLUSION

Ce programme de formation pour les créateurs d'entreprises vise à aider à la correction d'une situation économique déplorable dans la région. Nous avons en mains un outil de développement efficace, la formation, il s'agit de l'utiliser à bon escient. Il faut aider les individus qui ont des idées à les concrétiser, à créer ou relancer des entreprises dont l'économie de la région a bien besoin. Nous avons déjà mentionné qu'un maximum de huit (8) stagiaires par année seraient acceptés dans le programme, ce qui signifie vingt-quatre promoteurs d'entreprises pour les trois premières années du programme. En ne partant que d'une hypothèse conservatrice de 50% de succès, nous avons douze individus qui ont les connaissances qui leur permettront de faire de leur entreprise un succès dont bénéficiera toute la communauté. Il apparaît en effet évident qu'une entreprise que notre programme aura aidé à naître ou à renaître, créera des emplois, paiera taxes et impôts et surtout aura un effet bénéfique sur l'économie de la région par un effet d' entraînement. Si un individu démontre qu'il est possible de construire une entreprise à notre époque, les autres qui vivent des difficultés sauront qu'il est possible de faire quelque chose et l'avenir de la Vallée pourrait en être changé. On peut penser que pour chaque I,00$ investi dans ce projet, la région pourrait recevoir 4,00$ en retombées directes et indirectes. Et surtout, ce programme peut devenir l'étincelle qui suffira à redonner à la Vallée l'élan nécessaire pour cesser de mourir et espérer un avenir meilleur.

ANNEXE I

ANNEXE I

AVANT-PROJET

Le permanent entrera en fonction le 28 février 1983. Il travaillera donc 6 mois à la mise en place du programme. Ses tâches principales seront les suivantes:

- Définition et formation du C.A.

  A partir du document de base du projet et en collaboration avec le Service de l'Education aux Adultes il devra compléter la définition des tâches et responsabilités du C.A. Par la suite, il participera à la sélection des membres du C.A. en prenant part aux rencontres et aux discussions avec les candidats éventuels. Il faut ajouter ici que la responsabilité finale de la définition et de la formation du C.A. revient au directeur du S.E.A.

- Mise en place des mécanismes d'identification et de sélection des candidats au programme.

  Le permanent devra ensuite identifier les "antennes", c'est-à-dire les individus ou organismes qui pourront détecter les éventuels candidats au programme de formation. Le permanent aura donc à expliquer le programme, à convaincre ses interlocuteurs de son importance à établir avec les "antennes" des critères d'identification des candidats. Il devra, de plus, préparer, pour étude par le C.A., un mode de sélection des candidats pour le programme. Il construira des grilles de

sélection et établira des critères d'évaluation précis. (Voir les critères de sélection)

- Ebauche du contenu pédagogique des modules

Le permanent préparera pour chacun des modules un canevas pédagogique quant au contenu, à la méthodologie et à la logistique. Il établira un projet de cédule, incluant les stages et les sessions à l'extérieur par exemple. Il devra y insérer des points fixes en gardant autant de souplesse que possible puisqu'il est évident que chaque candidat, chaque projet et chaque personne ressource apportera des contraintes diverses dont le programme devra tenir compte. Cette tâche sera menée parallèlement avec la suivante.

- Identification et embauche des personnes ressources

Le permanent, à partir de consultations avec le directeur du SEA et le C.A., et à partir du document de base du programme et principalement du contenu des modules, identifiera les personnes ressources adéquates et les contactera afin de déterminer leur disponibilité et leur intérêt pour un tel programme. Chaque personne ressource impliquée dans le projet terminera avec le permanent l'élaboration de la démarche pédagogique de chacun des modules.

- Constitution d'un centre de documentation

En collaboration avec le SEA, le C.A. et les personnes ressources, le permanent constituera un centre de documentation tel que défini dans le document de base du programme. Pour ce faire, il consultera les organismes gouvernementaux et privés et il s'assurera que la documentation nécessaire aux candidats soit disponible en y ajoutant des documents qui pourront servir à l'ensemble des gens d'affaires de la région.

- Promotion de la formation en général et du programme en particulier

Dès le début de l'avant-projet, le permanent sera un agent actif de promotion auprès des gens d'affaires, des individus et des organismes à caractère économique et du public en général de la formation et du programme dont il est chargé. Conférences, chroniques et articles dans la presse écrite, démarches individuelles, il devra continuellement s'assurer que tous sont conscients de l'importance de la formation dans la vie économique régionale

- Mise en place des mécanismes administratifs du programme

Le permanent devra s'assurer que les mécanismes opérationnels du programme sont mis en place et que la budgétisation et le contrôle pourront se faire selon les normes et les objectifs du programme. Il devra s'assurer par exemple de la disponibilité des fonds

des locaux, des individus et des documents nécessaires à la bonne marche du programme

- Accueil des candidats sélectionnés et mise en place des structures propres à chaque programme

Le permanent, ayant participé à la sélection des candidats et à la détermination du programme de chacun, devra collaborer avec le candidat, les personnes ressources et le SEA à la mise en place des structures logistiques de chaque programme, s'assurant que les contenus, les ressources physiques et les cédules correspondent aux besoins et aux objectifs de chaque candidat.

AVANT - PROJET 1983

ACTIVITES / MOIS	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.
Définition et formation du C.A.	Du 28 février au 18 mars avec le SEA							
Mécanismes d'identifications de sélection		Du 21 mars au 15 avril par contacts, etc...						
Ebauche du contenu pédagogique des modules			Du 18 avril	au 6 mai				
Identification et embauche des personnes ressources				Du 9 au 27 mai			Du 1er au 19 août	
Constitution d'un centre de documentation				Du 30 mai au 10 juin avec le SEA et les P.R.	le C.A.			
Mécanismes administratifs					Du 13 juin	au 1er juillet		
Accueil des candidats et mise en place des prog.							Du 22 août	au 9 sept
Promotion du programme	A C T I V I T E C O N T I N U E							
Vacances						Du 4 au 29 juillet		

ANNEXE II

GRILLE - HORAIRE

Annexe II

MODULES / MOIS	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août
Planification et organisation	T: 13 S: 20 P: 27											
Comptabilité		T: 4 à 11 S: 18 P: 25										
Contrôle			T: 1 P: 8									
Financement			T: 15 P: 22									
Marketing et ventes			T: 29	T: 6 S: 13 P: 20	P: 10							
Inventaires					T: 17 P: 24							
Gestion des ressources humaines					T: 31	T: 7 S: 14 P: 21						
Fiscalité						P: 28						
Droit des affaires							P: 7 à 14					
Assurances							P: 21					
Production	M O D U L E P E R M A N E N T S E L O N L E S B E S O I N S D E L ' E T U D I A N T											

T: THEORIE S: STAGE P: PRATIQUE

ANNEXE III

- Il apparaît comme étant important de ne pas créer de rupture entre un cycle qui serait essentiellement "théorique", et l'application qui ferait le stagiaire se lancer ensuite avec ses seuls moyens. Il est donc prévu à l'intérieur du cycle les premières actions à entreprendre en vue de la création d'une entreprise.

IV/ DEROULEMENT DU STAGE

Le stage a une durée de six mois. Il commencera le 4 Octobre 1982 et se terminera en Mars 1983.

Le programme des huit premières semaines consistera d'une part en une réflexion approfondie sur l'idée de chaque stagiaire en ce qui concerne le ou les produits, et le ou les marchés qui l'intéressent, d'autre part, en une acquisition et en un approfondissement de connaissances en matière de comptabilité, de gestion, de financement, d'organisation de l'entreprise, et des problèmes juridiques des affaires.

A l'issue de ces deux premiers mois, le programme sera organisé de manière plus souple : d'une part, le stagiaire aura à analyser concrètement les différents domaines de la vie de sa future entreprise, d'autre part, se poursuivra l'approfondissement des connaissances en grande partie selon un programme qui devra être modulé avec les stagiaires dans les domaines suivants : gestion, gestion de la production, commercialisation France et Etranger, achat-approvisionnement, relations avec les administrations.

Les contacts étroits avec les entreprises, l'animation assurée par des praticiens, et les nombreux exercices pratiques, doivent permettre aux stagiaires de préciser leur projet d'entreprise pendant les six mois de stage, et de commencer à mettre sur pied leur entreprise.

Au total, les stagiaires auront pendant six mois, 720 heures de travail (cours, exercices, recherches personnelles, séances d'assistance technique).

V/ MODALITES PRATIQUES

Période de sélection : 22 Juillet, 9, 10 Septembre 1982

Début des cours : 4 Octobre 1982

Durée : six mois (720 heures)

Lieu : CENTRE DE FORMATION CONTINUE (route de Saint-Cassin, Jacob-Bellecombette, 73000 CHAMBERY)

Indemnité : Ce stage est conventionné ; de ce fait, la Direction Départementale du Travail de la Savoie alloue aux stagiaires une indemnité. Il est aussi conseillé aux candidats de contacter leur Assedic.

Dossier d'inscription : A retourner au C.F.C., avant fin Août 1982.

...SCRIPTION DE VOTRE PROJET
A RETOURNER AVEC VOTRE DOSSIER
CANDIDATURE

QUESTIONNAIRE-GUIDE DE PRESENTATION D'UN PROJET DE CREATION D'ENTREPRISE

I/ LE PRODUIT

- Description globale
- Originalité, brevetabilité
- Etat d'avancement actuel (maquette, prototype, tête de série)

II/ LE MARCHE

- Définition du type de clientèle (branches d'activité, niveau local, national, ou international)
- Volume du marché total
- Situation de concurrence (âge des produits concurrents, principaux concurrents)
- Circuits de distribution prévus
- Idée force de l'argumentation de vente
- Prix de vente prévu

III/ PREVISION D'EXPLOITATION

- Conditions de démarrage
  - . Effectif mini, qualification
  - . Implantation géographique, bâtiment neuf, rachat ou location
  - . Moyens de production propre (investissement) ou sous-traitance
  - . Principaux fournisseurs
  - . Compte d'exploitation prévisionnel
- Objectifs à terme
  - . Effect f optimum
  - . Diversification de produits

IV/ FINANCEMENT

- Apport personnel
- Evaluation du besoin en fonds de roulement
- Emprunt moyen ou long terme prévu

V/ DIVERS

- Statut juridique prévu
- Date de début d'activité

ANNEXE IV

Casier Postal 1120

Telephone (418) 629-4474

ADER DE LA MATAPEDIA INC.

123, Desbiens — Terrasse Ste-Ursule
AMQUI, Cté Matapédia, P.Q.
G0J 1B0

Amqui, le 16 novembre 1982

Monsieur Laval Morin
Directeur du Service
de l'Education aux Adultes
C.Sc. Vallée de la Matapédia
Amqui
G0J 1B0

Objet: "Projet de Créateurs d'Entreprises".

Monsieur,

Au nom du Conseil d'administration d'ADER de La Matapédia Inc., il me fait plaisir de vous faire part de la décision concernant une demande d'appui à votre projet de "Créateurs d'Entreprises".

A la suite de l'analyse de votre document, les administrateurs ont unanimement résolu de l'appuyer car ils sont d'accord avec son contenu et l'esprit qui s'en dégage. Dans une région faiblement industrialisée comme la nôtre, on a peu ou pas d'expérience d'une entreprise selon le cas. On doit donc consacrer des efforts supplémentaires pour combler les écarts qui nous séparent des autres régions plus favorisées.

Confiant que vous mènerez à bon port votre projet, recevez, Monsieur, l'assurance de notre meilleure collaboration.

ADER DE LA MATAPEDIA INC.

Par: Victor Tremblay, Dir. Gén.

VT/gb.

Tél.: (418) 536-5688

Corporation de Développement Économique du Secteur Sayabec

Pavillon Rue Keable — SAYABEC, P.Q. — G0J 3K0

Le 30 novembre 1982

Monsieur Laval Morin
Directeur
Service de l'éducation aux adultes
Commission scolaire Vallée de la Matapédia
92, rue Desbiens
Amqui (Québec)
G0J 1B0

Monsieur,

La version modifiée du projet de créateurs d'entreprises correspond, à mon avis, à un besoin réelle dans la vallée de la Matapédia. L'amélioration dans le support et la formation aux entrepreneurs régionaux représentent, selon moi, un élément catalyseur susceptible de favoriser l'accroissement du nombre de nos entreprises dans le secteur de la transformation.

En tant qu'agent de développement économique, il est de mon devoir de recommander fortement l'acceptation d'un tel projet. De plus, je me ferai une obligation de participer à sa pleine et entière réalisation.

Espérant le tout à votre entière satisfaction, veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Sincèrement,

Jacques D'Astous

JDA/sm

Jacques D'Astous
Agent de développement

SODAM
Société de développement
économique d'Amqui

Amqui, le 1er décembre 1982

Commission Scolaire Vallée
de la Matapédia,
92, rue Desbiens,
Amqui, P.Q.

ATT: M. Laval MORIN, directeur
Service de l'Education aux Adultes

Cher monsieur,

Le conseil d'administration de la Société de développement économique d'Amqui a pris connaissance du document élaboré en vue de définir les éléments d'un projet né de l'initiative de votre service, projet que l'on pourrait appeler, ainsi que le faisait un document de travail préliminaire, "PROJET DE CREATEURS D'ENTREPRISES".

En tant que président de ce conseil, je me permets de vous communiquer l'enthousiasme, l'intérêt que ce projet a suscité chez les membres du conseil. Ce projet a été jugé "indispensable, nécessaire", en somme un maillon qui ne pourrait être absent du développement cohérent de l'économie générale d'une région, tant matériel qu'intellectuel. C'est dans les entrailles mêmes de notre région que nous devrons puiser les éléments les plus valables, les plus efficaces et les plus intéressés à son avenir. Votre projet est de nature à les découvrir, à les encourager, et surtout, je crois, à les conserver.

Je me dois de plus de féliciter tous les ouvriers de ce projet dont l'efficacité transparaît dans la qualité des documents qui ont été mis à ma disposition concernant ce projet.

Je ne peux donc que vous souhaiter à vous, à tous ceux qui ont participé à sa conception ainsi qu'à ceux qui auront à le concrétiser, la confirmation ou l'obtention de tous les moyens nécessaires pour réaliser ce projet de façon concrète.

La Société de Développement
économique d'Amqui Inc.

Par: Daniel Fiset, président

DF/sr

Extrait du Procès-Verbal
ou
Copie de Résolution

COMMISSION SCOLAIRE

VALLEE DE LA MATAPEDIA

Province de Québec

À LA SESSION régulière du Conseil des Commissaires

de la COMMISSION SCOLAIRE VALLEE DE LA MATAPEDIA

TENUE LE lundi, 15 novembre 19 82

SOUS LA PRÉSIDENCE DE M. Joseph-Marie St-Amand ET À LAQUELLE ÉTAIENT PRÉSENTS

LES COMMISSAIRES SUIVANTS :

Quartier # 1.- Monsieur Pascal Plante
3.- Monsieur Léonard Gagnon
5.- Monsieur Joseph-Marie St-Amand
7.- Monsieur Edouard Lauzier
11.- Monsieur Laurent Boudreau
12.- Monsieur Diogène Dumont
13.- Monsieur Noel Caron
15.- Madame Victoire K. Gagné
17.- Monsieur Eliud Doucet

tous commissaires et formant quorum à cette session régulière.

C.C.122-82 APPROBATION DU PROJET DE FORMATION "CREATEURS D'ENTREPRISES"

Il est proposé par Monsieur Noel Caron et résolu unanimement de mandater le directeur des services de l'éducation aux adultes, Monsieur Laval Morin, en vue de légitimer, auprès du gouvernement du Québec et du gouvernement du Canada, un programme de formation qui s'adresserait à des gestionnaires d'entreprises et de réclamer, auprès des autorités concernées, les autorisations pertinentes à la réalisation de ce programme sur le territoire de la Commission Scolaire Vallée de la Matapédia et ce dès le début de l'année 1983.

Fait et rédigé à Amqui,
ce 16ième jour du mois de novembre 1982.

Copie conforme au livre des minutes.

Rodrigue Langelier,
Secrétaire général